

## Que dit la loi ?

Le Code du travail encadre l'usage d'alcool et interdit l'ivresse sur les lieux de travail (art. R.4228-20).

Le Code de la santé publique interdit le tabac dans les lieux publics (R.3511-1 à R.3511-14) et réprime l'usage de drogues illicites (livre IV).

Le Code de la route sanctionne la conduite sous l'emprise de stupéfiants et/ou de l'alcool.

Le Code pénal sanctionne plus lourdement l'auteur de l'infraction commise en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise de stupéfiants.

La question de la consommation d'alcool et de drogue est un sujet difficile à aborder.

Longtemps tabou, elle fait l'objet d'une mobilisation croissante de l'ensemble des acteurs du monde du travail et de la santé. Atteinte de la santé physique et mentale des personnes, risque d'accident, responsabilité juridique, déstabilisation des équipes... : les risques sont nombreux.

Conduite addictive ou consommation occasionnelle d'une ou plusieurs substances psychotropes (alcool, tabac, drogue...) peuvent être source de danger au poste de travail. En tant qu'employeur, vous avez des obligations de sécurité et des responsabilités, tout comme vos salariés.

Le Service de Santé au Travail de la Région Nantaise a pour mission de « conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail » (article L. 4622-2 du Code du travail).

Des professionnels pluridisciplinaires de santé au travail sont à votre écoute et peuvent vous accompagner. Ils ont élaboré des outils pour vous aider, ainsi que vos salariés, dans la sensibilisation à ce risque et les pistes pour le prévenir. Ils vous guident dans vos questionnements et vos démarches.

N'hésitez pas à contacter votre Service de Santé au Travail ou votre médecin du travail.

Ce guide répond à vos questions face à un cas d'alcoolisation ou de consommation de drogue dans votre entreprise, si vous ne savez pas comment réagir. Néanmoins, rien ne remplace une prévention primaire. Anticipez ces situations et prévenez-les en mettant en place une démarche de prévention des addictions dans votre entreprise.

### Comment faire ?

Consultez le dossier complet sur le site internet du SSTRN, « Alcool, drogue et travail, parlons-en ! ».

### Vous souhaitez obtenir des renseignements complémentaires ?

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.

### Pour en savoir plus :

[www.drogues-dependances.fr](http://www.drogues-dependances.fr)

[www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr)

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)



Consultez le dossier sur notre site internet

Ce document est imprimé sur du papier certifié PEFC/10-32-3010, par Goubault Imprimeur, La-Chapelle-sur-Erdre (44, France)



SSTRN  
Service de prévention et de santé au travail de la région nantaise  
2, rue Linné - BP 38549 - 44185 NANTES Cedex 4



toute la prévention sur  
[sstrn.fr/suivez-nous](http://sstrn.fr/suivez-nous)

LES GUIDES du *Sstrn*<sup>+</sup>  
PRATIQUES



Employeur  
Comment réagir ?

# ALCOOL & CANNABIS AU TRAVAIL

Vous êtes chef d'entreprise et vous êtes concerné par des conduites addictives au sein de votre entreprise. Vous ne savez pas comment réagir ? Parlons-en !

Votre service de santé au travail vous conseille et vous aide dans ce guide pratique pour vous permettre de faire un premier pas. Il vous éclaire dans vos obligations et répond à vos questions :

- ▶ J'ai un doute sur un état d'alcoolisation aiguë...
- ▶ Je crains qu'un de mes salariés ne s'alcoolise régulièrement...
- ▶ Comment organiser un pot de convivialité dans mon entreprise ?
- ▶ Puis-je faire un contrôle par éthylotest dans mon entreprise ?
- ▶ J'ai un doute sur la consommation de cannabis par un salarié de mon entreprise...
- ▶ Puis-je dépister l'usage de cannabis en entreprise ? Et comment ?
- ▶ Puis-je organiser des fouilles des armoires et vestiaires de mes salariés pour contrôler l'introduction d'alcool ou de cannabis dans l'entreprise ?

© SSTRN | Code article : -sstrn-ge008 | Date de révision : 03/2017 | Toute reproduction interdite. Réalisé par la direction de la communication et les professionnels du SSTRN | Crédits photo : © AdobeStock

*J'ai un doute sur un état d'alcoolisation aiguë...*

### Comment reconnaître un salarié en état d'ébriété?

Présence de plusieurs signes convergents :

- ▶ difficulté d'élocution
- ▶ désorientation
- ▶ haleine douteuse
- ▶ troubles de l'équilibre
- ▶ somnolence
- ▶ agressivité
- ▶ hallucinations
- ▶ agitation
- ▶ euphorie

*Les signes ne sont pas forcément liés à l'alcool.*

### Que puis-je faire ?

- ▶ J'évalue si la personne est dangereuse ou en danger.
- ▶ Je soustraie le salarié d'une situation dangereuse et le mets en sécurité.
- ▶ J'appelle un secouriste et demande un avis médical en contactant le 15, si altérations des fonctions vitales. Je note par écrit les indications du médecin contacté.
- ▶ J'organise en l'absence d'urgence médicale la surveillance et l'évacuation par un tiers (membre de la famille ou ambulance), selon les règles de accompagnement.
- ▶ J'utilise éventuellement un éthylotest dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.
- ▶ Lors de la reprise d'activité : je prévois un entretien avec l'autorité hiérarchique et organise une consultation avec le médecin du travail.

*En aucun cas je ne dois laisser repartir le salarié avec son propre véhicule.*

*Puis-je organiser des fouilles des armoires et vestiaires ?*

### Oui, si :

- ▶ Elle est inscrite au règlement intérieur (ou note de service).
- ▶ Elle n'a pas de caractère systématique.
- ▶ Elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir (poste de sécurité ou de sûreté) et proportionnée au but recherché (sécurité des personnes et des biens).
- ▶ Sa réalisation respecte la dignité du salarié :
  - le salarié est prévenu de la fouille et de son droit de s'y opposer,
  - le consentement du salarié est retenu devant témoin,
  - la fouille est réalisée en sa présence,
  - le salarié est informé de la possibilité d'être accompagné d'un représentant du personnel.

*Je crains qu'un de mes salariés ne s'alcoolise régulièrement...*

### Quels sont les signes d'alerte ?

- ▶ J'ai surpris un salarié en train de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.
- ▶ J'ai un salarié qui a un comportement inhabituel...
- ▶ J'ai un salarié qui multiplie les incidents, accrochages, retards, accidents...

### Que puis-je faire ?

- ▶ Je vérifie l'absence de danger pour le salarié lui-même ou pour autrui.
- ▶ J'en parle avec mon salarié.
- ▶ J'envisage une visite médicale, en informant le salarié du motif de cette visite.
- ▶ Je communique alors par écrit au médecin du travail des faits précis constatés.

*Pour toute visite occasionnelle à ma demande, je communique par écrit au médecin des faits précis constatés et le motif de la visite.*

Dans le cas d'une ivresse, ou si je soupçonne un de mes salariés d'avoir consommé de l'alcool, moi-même ou mon représentant pouvons confirmer l'origine alcoolique en pratiquant un éthylotest.

### Oui, si :

- ▶ Le but est de faire cesser une situation dangereuse pour la sécurité du salarié ou celle des autres.
- ▶ Cette disposition est prévue dans le règlement intérieur où sont définis les postes de sécurité ou à risque concernés et les procédures détaillées ci-dessous.

### Comment ?

- ▶ Par éthylotest (dépistage de l'alcool dans l'air expiré).
- ▶ Réalisé par la personne prévue dans le règlement intérieur, préalablement formée.
- ▶ La présence d'un tiers doit être proposée au salarié, éventuellement un délégué du personnel.
- ▶ Le salarié est informé de son droit de demander une contre-expertise, elle doit être prévue à l'avance.

*Je ne peux pas demander à l'infirmier ou au médecin du travail de pratiquer l'éthylotest.*

*Comment organiser un pot dans mon entreprise ?*

Selon le Code du travail (art. R.4228-20), l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise est réglementée. Des pots peuvent être organisés en cas d'événements exceptionnels en évitant toute régularité ou systématisation, sous la responsabilité de l'employeur.

- ▶ Je prévois un protocole écrit d'organisation dans le règlement intérieur ou sous forme d'une charte.
- ▶ Je rappelle les conditions du déroulement du pot.
- ▶ Je propose des boissons non alcoolisées.
- ▶ Je limite les quantités et la durée du service de boissons alcoolisées.
- ▶ Je privilégie le service plutôt que le libre service.
- ▶ J'associe une collation.
- ▶ Je mets à disposition des éthylotests (confidentiels).
- ▶ J'envisage à l'avance des modalités de accompagnement en cas de doute (covoiturage, espace de repos avant retour au poste...).

Et pourquoi ne pas organiser des pots de convivialité sans alcool ou des petits déjeuners ?

*Je peux, ainsi que tout participant, être poursuivi pour non-assistance à personne en danger si je n'ai pas tenté d'empêcher un salarié de conduire en état d'ébriété.*

*Puis-je dépister l'usage de cannabis en entreprise et comment ?*

### Oui, mais dans des conditions très restrictives :

- ▶ Le salarié occupe un poste à risque et/ou de sécurité recensé par l'employeur et inscrit dans le règlement intérieur.
- ▶ Le dépistage est prévu dans le règlement intérieur ou dans une note de service.
- ▶ Le salarié doit être informé des conditions de réalisation des contrôles et des possibilités de recours.
- ▶ Le test salivaire peut être réalisé par l'employeur.

*Je ne peux pas imposer au médecin du travail ou à l'infirmier en santé au travail la réalisation d'un test de dépistage.*

*J'ai un doute sur la consommation de cannabis par un salarié...*

### Quels sont les signes d'alerte ?

- ▶ J'ai surpris un salarié en train de consommer du cannabis.
- ▶ J'ai un salarié qui a un comportement inhabituel.
- ▶ J'ai un salarié qui multiplie les incidents, accrochages, retards, accidents...

### Que puis-je faire ?

- ▶ Je vérifie l'absence de danger pour le salarié lui-même ou pour autrui.
- ▶ J'en parle avec mon salarié.
- ▶ Je peux organiser le dépistage uniquement s'il est inscrit au règlement intérieur pour les postes à risques définis comme tels et dans des circonstances bien déterminées.
- ▶ J'envisage une visite médicale, en informant le salarié du motif de cette visite.
- ▶ Je communique alors par écrit au médecin du travail des faits précis constatés.
- ▶ Le médecin du travail ne se prononce que sur l'aptitude du salarié à son poste

*En dehors de la constatation de visu d'une consommation du produit, la réalité de l'infraction ne peut être établie.*

*Je n'ai pas le droit de fouiller le salarié ou son vestiaire sauf cas prévu au règlement intérieur.*

- ▶ Je peux inscrire dans le règlement intérieur l'interdiction de l'introduction et de la consommation de cannabis ou de stupéfiants (leur usage est interdit par la loi).
- ▶ Je ne peux pas imposer au médecin du travail ou à l'infirmière de réaliser un test de dépistage.
- ▶ Les tests de dépistage ne sont pas fiables à 100 %.